Government of Canada | Gouvernement du Canada

Employment Equity. . .

Discussion paper

Information and proposed contents of regulations for reports.

Canada

86-1484/

Employment Equity. . .

Discussion paper

Information and proposed contents of regulations for reports.

WH3-538

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. MP43-178/1985

ISBN 0-662-54099-9

PROPOSED CONTENTS FOR REGULATIONS
BILL C-62
EMPLOYMENT EQUITY

PREFACE

The Government of Canada is committed to the achievement of equality in employment for all Canadians. In order to reach that goal, several new employment equity initiatives have been introduced:

- On June 27, 1985, the Minister of Employment and Immigration introduced in the House of Commons the Employment Equity Bill requiring federally-regulated employers to implement employment equity and report their results to the government. Bill C-62 has passed second reading and is now under review by the Legislative Committee on Employment Equity.

- The Government announced a new contracting policy to ensure that contractors with the federal government would implement Employment Equity within their organizations. The new Federal Contractors Program is being established and applies to contractors with 100 employees or more, tendering for goods or services in an amount of $200,000 or more.

- The Government developed a new Employment Equity policy to apply to federal Crown corporations, requiring them to implement Employment Equity and submit annual reports on results achieved.

- The Government has extended its affirmative action program applying to the federal public service to benefit visible minorities in addition to women, Aboriginal peoples and persons with disabilities. According to that program, departments plan for and report on their progress toward achieving Employment Equity.

At the time the Employment Equity Bill was introduced in the House of Commons, a working paper was released which raised a number of issues for discussion. That working paper was used as the basis for consultation with representatives of employers, labour and designated groups on the mechanisms for reporting on progress towards Employment Equity.

.../2

This present document, based on the input from the consultations, sets out the proposed contents of the regulations for reporting on Employment Equity. It is being made available for public review prior to the final drafting of regulations which is to follow passage of Bill C-62. Comment on both the content and format is sought in order to ensure that the regulations provide for the most effective reporting requirements.

Responses may be sent directly to:

Employment and Immigration Canada
Employment Equity Branch, 5th Floor
140 Promenade du Portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Outline of the Employment Equity Act

The proposed Employment Equity Act is set in the context of growing government awareness of the need to affirm the rights of individuals, along with the recognition that certain groups within Canadian society do not share equally in the economic and social benefits gained from employment.

Section 2 Purpose of the Act

The purpose of this piece of legislation is to achieve equality in employment in recognition of the fact of the employment disadvantage suffered by some groups.

For the purposes of implementing Employment Equity, certain individuals or groups who are at an employment disadvantage are designated to benefit from Employment Equity. Programs to benefit those groups are permitted under section 15 of the Canadian Human Rights Act and under Section 15, subsection 2, of the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

The designated groups are women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

Employment Equity is a new term to express the result to be achieved - equality in employment - as well as the means to obtain it. Employment Equity is related to both equal opportunity programs and affirmative action.

Over the recent past, equal opportunity and affirmative action programs have been established voluntarily in different levels of government and private business in Canada.

Equal opportunity encourages employers to eliminate barriers affecting certain groups and thereby provide equal access to employment, training and promotion. Affirmative action provides a rational analytical process for employers to examine their human resources and employment systems, enabling decisions for remedying problems of target group under-representation where necessary.

Employment Equity is a results-oriented program which seeks evidence that employment situations for the designated groups are improving, indicated by their greater numerical representation in the workforce, improvement in their employment status, occupations, and salary levels in jobs for which they are available and qualified.

Section 3 Definitions

For purposes of the application of this Act, certain terms are defined in the Act. In addition, the regulations prescribing the form and manner of completing the information required for the Report (pursuant to Section 5) contain further clarification of certain terms, including the meaning of each of the designated groups.

An employer, as defined in the Employment Equity legislation, means any person who employs one hundred or more employees and whose employment practices are regulated under the Canada Labour Code.

Examples are:

- works or undertakings connecting a province with another province or country: railways, bus operations, trucking, pipelines, ferries, tunnels, bridges, canals, telegraph, telephone and cable systems between provinces or countries;
- extra-provincial shipping and services connected with such shipping;
- air transport, aircraft and airports;
- radio and television broadcasting;
- banks; etc.

Federal Crown corporations with 100 or more employees are included in the definition in the Act (excluding those called a department in the Financial Administration Act).

Section 4 Employer's Duty

The Act provides a section to require employers to implement Employment Equity, and to describe the major elements of an Employment Equity program. General concepts are included as necessary components.

1. Identifying and eliminating any employment practice which has the effect of excluding members of designated groups.

   Examples of such employment practices are:

   - height or weight requirements;
   - inflated educational requirements;
   - training women for their current position while training men for promotion;
   - lack of developmental or bridging positions out of clerical or other dead-end occupations;
   - lack of accommodation for disabled employees; and
   - reliance on formal as opposed to practical training experience.

2. Implementing new policies and practices with the objective of positively encouraging or facilitating the participation of the excluded groups.

   Examples of such positive practices are:

   - establishing experience equivalence and recruiting on that basis rather than according to formal education requirements;
   - using target group associations or newspapers for selective recruitment of designated group members;
   - creation of bridging positions to move employees from dead-end occupations into other categories;

- design of specific training, utilizing methods appropriate for designated group members, on-the-job training or special accommodation for disability, to enable movement of designated group members;
- provision of cooperative car pools or transportation;
- provision for job assignment programs to prepare a group of promotable employees;
- provision of, or assistance for, child care arrangements.

3. Making appropriate accommodation for members of designated groups to enable their entry into areas from which they had previously been excluded.

4. Setting up a program to ensure that the composition of the employer's personnel reflects the composition of the relevant pool of available workers, that is, the workforce.

   Appropriate representation of designated group members is measured for: the geographic location of each employer; each occupational category; each of the designated groups; the recruitment area that is appropriate for each occupational group; and the appropriate group from which promotions are made. The appropriate degree of representation of target group members in an employer's organization is the degree of representation that reflects the demographic composition of the relevant recruitment (and promotion) population. The reference point in the population is those who are in the work force or would be if they were not excluded by employment barriers, those qualified for the work, those eligible (by reason of the necessary permit, license, union membership, etc.), and those within a reasonable recruitment or promotion area.

Section 5 Reports

The Act provides for the mandatory submission of a Report comprising certain specified elements of information to be represented according to the format and manner indicated. Proposed form designed to reflect the reporting elements described in the Act are part of the prescribed regulations.

All businesses regulated under the Canada Labour Code and having 100 or more employees at any time during the year shall comply. It is the responsibility of all such employers to obtain the report schedules and file reports according to the regulations.

Section 5 of the Act also requires the employer or chief executive officer of a corporation to sign a certificate attesting to the accuracy of the information contained in the report.

In addition to the mandatory reporting requirements, on a voluntary basis, employers may wish to submit a narrative segment to accompany their reports. Such a narrative may describe any activity in support of Employment Equity, such as the nature of the Employment Equity plans or a description of special initiatives taken (in recruitment, or training, etc.) to achieve their Employment Equity goals. Such a narrative should be limited to no more than five pages (8½ X 11).

Section 6 Offence

Section 6 provides for the possible prosecution of an employer who fails to comply with the mandatory reporting requirement and for the imposition of a fine up to $50,000 for an employer found guilty.

Section 7 Consolidation of reports

The Act requires the Minister of Employment and Immigration Canada to report to Parliament within the calendar year of receipt of employers' reports. The Minister's report will consist of placing the employers' reports before Parliament, declaring them from that time to be accessible to the public, and making an analysis of the reports.

The Minister's report could contain such analysis as:

- the relative rates of designated groups compared to non-designated groups vis-à-vis: compensation, unemployment, occupational integration;
- the rate of change achieved under Employment Equity;
- industrial sectoral analysis of the status of designated groups, the change achieved;
- relative rates of success of employers within industrial sectors;
- the degree of change achieved according to the rate of change available through hiring, promotion and termination;
- industrial sectors achieving greatest results;
- summary of the impact on the labour market.

Section 8 Copies of reports are available

The Act provides that all reports filed will be made available to the public in places throughout the country. In addition anyone may receive a copy of any report, paying the amount established in regulations, which is limited to the amount to cover the cost of reproducing and mailing the report.

Section 9 Regulations

The Act provides for regulations to be issued by the Governor-in-Council treating certain specified subjects. Regulations include all items mentioned in the Act to be prescribed by regulation, including the form and manner of reporting. Regulations are legally binding. The proposed contents for the regulations are attached.

Section 10 The Act enables the Minister of Employment and Immigration to issue Guidelines. While they are not legally binding, the Guidelines present supporting information designed to be helpful to employers in designing and implementing their Employment Equity programs. The Guidelines offer suggestions on strategies for identifying problem areas and successful initiatives for remedying problems. These Guidelines are currently being prepared.

Section 11 Commencement This section of the Act merely indicates that the date in which the Act will come into force will be determined by proclamation, according to the usual procedure.

Proposed Contents for Regulations

1. Reports

Section 5 of the Employment Equity Bill sets out the required elements to be included in the employer's report. The following series of charts indicates the proposed information required and the format to be followed.

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)a.	Industrial sector in which the employees of the employer are employed	Each employer shall file a report under the industrial sector group classification as provided in the Standard Industrial Classification (SIC), Fourth Edition, 1980 (Statistics Canada). All employers falling within the jurisdiction of the Act (defined in Section 3), having 100 or more employees at any time during the calendar year, are obligated to report. Employers with fewer than 1,000 employees shall file a report under the industrial sector group in which the main business operation is classified. Employers who have business operations which fall under more than one industrial sector and employ 1,000 or more employees shall either: file separate reports under the different industrial sectors for each business establishment (which is an operating entity having a relative degree of autonomy in human resource management and administration); or file a consolidated report with separate sets of report schedules for each industrial sector, provided that in either case, the reporting unit covers 100 or more employees.

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)a.	The location of the employer and employees	The "location of employer" refers to the geographic location(s) where an employer operates a business and where employees are provided work space or are based. "Business reporting unit" is the unit for which the employer would complete information schedules for the Report. For the purposes of reporting on Employment Equity, the smallest business reporting unit is the business at which one hundred or more employees are located. In cases where an employer operates in locations which individually have less than 100 employees, but which together, within a metropolitan area, have 100 or more employees, the employer shall designate a metropolitan place of business responsible for the area and indicate its location and the metropolitan area covered in reporting. In cases where an employer operates in locations which individually have less than 100 employees which are scattered throughout a province, but which together, within a province, have 100 or more employees, the employer shall designate a provincial place of business responsible for the province and indicate its location within the province covered in reporting. In cases where an employer operates in locations which individually have less than 100 employees which are scattered across Canada, the employer shall designate a national principal place of business and indicate its location in reporting. The following are two proposed schedules for reporting on the location of the employer and employees.

PROPOSED CONTENTS OF REGULATIONS

NUMBER AND PERCENTAGE OF DESIGNATED GROUP EMPLOYEES LOCATED OR BASED AT EMPLOYER'S LOCATIONS:
METROPOLITAN LEVEL

Name of Business Establishment:	Employer's Industrial Sector:	Metropolitan location(s) in the Province of: (use a separate form for each province)	Report for 19__, December 31

METROPOLITAN LOCATIONS (indicate addresses of metropolitan area headquarters)	NUMBER OF BUSINESS UNITS IN EACH METRO AREA	NUMBERS AND PERCENTAGES OF EMPLOYEES LOCATED OR BASED AT LOCATION(S) INDICATED																					
		ALL EMPLOYEES						PERSONS WITH DISABILITIES						ABORIGINAL PEOPLES						VISIBLE MINORITIES					
		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
TOTAL NUMBERS IN PROVINCE																									

PROPOSED CONTENTS OF REGULATIONS

Name of Business:	Employer's Industrial Sector: (use separate sheet for each industrial sector)	Report for Calendar Year:

PROVINCIAL AND NATIONAL LOCATIONS		NUMBERS AND PERCENTAGES OF EMPLOYEES LOCATED OR BASED IN PROVINCES INDICATED																					
		ALL EMPLOYEES						PERSONS WITH DISABILITIES						ABORIGINAL PEOPLES						VISIBLE MINORITIES					
PROVINCIAL/TERRITORIAL AND NATIONAL ADDRESSES	NUMBER OF UNITS PER PROVINCE	TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
NFLD.																									
P.E.I.																									
N.S.																									
N.B.																									
QUE.																									
ONT.																									
MAN.																									
SASK.																									
ALTA.																									
B.C.																									
YUKON																									
N.W.T.																									
CANADA (NATIONAL)																									
TOTALS																									

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)a.	The numbers of all employees	The reports on employee data regarding industrial sector, geographic location, occupational categories and salary ranges shall include those employees employed on December 31 of each calendar year. However, employers with significant seasonal changes in levels of activity and numbers of employees shall report on the month having the greatest number of employees, and shall also specify the date. The reports on numbers of employees hired, promoted or terminated shall cover all such actions that occurred during the course of the calendar year being reported. "Employee" refers to any individual who works for an employer in return for monetary payment by the employer and includes, but is not necessarily limited to, any individual who is an employee for whom the employer is required to complete a Revenue Canada T4 Supplementary or T4A Supplementary Form. The following types of employees will be identified on separate report schedules: - Permanent full-time employees refer to employees who regularly work the number of hours normally scheduled in the employer's standard work week and are considered permanent or regular employees. - Permanent part-time employees refer to employees who usually work fewer hours than the employer's standard work week but who regularly work throughout each year and are considered permanent or regular employees. - Seasonal or other employees refer to employees who work for a specified period of time. Seasonal or other employees exclude temporary or casual employees and student help.

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)a.	and the numbers of persons in designated groups so employed	Members of designated groups shall be considered in the employer's workplace only if they identify themselves as belonging to, or affiliated with, the designated groups, or agree to be so identified. **Designated Groups** Women Persons with disabilities Persons with disabilities means every "individual whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognised physical or mental impairment."* Persons with disabilities therefore are those who identify themselves, or who believe that a potential employer would likely consider them to be, significantly disabled or handicapped by reason of any one or more persistent physical, mental or psychiatric conditions or by any persistent learning or sensory disability. Physical disabilities can be visible or non-visible and can include any degree of paralysis, amputation, lack of physical coordination, blindness or visual impairment, deafness or hearing impairment, muteness or speech impairment, or physical reliance on a guide dog, on a wheelchair or other appliances or devices. Learning, mental or psychiatric disabilities can include learning or comprehension incapacities which are significant and persistent but permit the individual so disabled to carry out duties and perform tasks in a reliable manner under a reasonable amount of supervision. *I.L.O. Convention 159.

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)a.	and the numbers of persons in designated groups so employed	**Designated Groups** (continued) Aboriginal Peoples Aboriginal peoples are individuals in Canada who identify themselves to be Status Indian, Non-Status Indian, Inuit or Métis. Visible Minorities Visible minorities are those who identify themselves as being non-Caucasian in race or non-white in colour (for example, those who consider themselves fully or partially to be Black or to have racial characteristics which are Oriental, Asian, South-East Asian, Central and South American Amer-Indian, or any other non-Caucasian racial characteristic).

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)b.	The occupational groups of the employer and the degree of representation of persons of designated groups in each occupational group.	"Occupational groups" refer to specific occupational categories. An employer's occupations or positions of employment are all to be assigned to these categories using the assignments and criteria as provided in the document Occupational Groupings for Employment Equity (which will be available from Employment and Immigration Canada). The occupational categories to be used are: - upper level managers - middle and other managers - professionals - semi-professionals and technicians - supervisors - foremen/women - clerical workers - sales workers - service workers - skilled crafts and trade workers - semi-skilled manual workers - other manual workers The following report schedule is to be used to report these data.

PROPOSED CONTENTS OF REGULATIONS

DISTRIBUTION OF DESIGNATED GROUP MEMBERS BY SALARY AND OCCUPATION

Name of Business:	Employer's Industrial Sector:	Employees' Employment Status: Permanent full-time ☐ Permanent part-time ☐ Seasonal ☐ (use separate sheet for each)	Report for Calendar Year:

OCCUPATIONAL CATEGORIES	SALARY RANGE (indicate top and bottom)	Quarters	ALL EMPLOYEES			PERSONS WITH DISABILITIES			ABORIGINAL PEOPLES			VISIBLE MINORITIES		
			TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
			#			#			#			#		
Upper level managers	$ $	4 3 2 1												
Middle and other managers	$ $	4 3 2 1												
Professionals	$ $	4 3 2 1												
Semi-professionals and technicians	$ $	4 3 2 1												
Supervisors	$ $	4 3 2 1												
Foremen/women	$ $	4 3 2 1												
Clerical workers	$ $	4 3 2 1												
Sales workers	$ $	4 3 2 1												
Services workers	$ $	4 3 2 1												
Skilled crafts & trades workers	$ $	4 3 2 1												
Semi-skilled manual workers	$ $	4 3 2 1												
Other manual workers	$ $	4 3 2 1												
TOTALS														

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)c.	The salary ranges of employees and degree of representation of persons in designated groups in each range and prescribed sub-division thereof.	"Salary ranges of employees" refer to certain dollar value bands which represent the division of all employees' salaries, from lowest to highest, into groupings, such that all salary levels are represented without indicating the actual salary paid to any one employee. Salary data is to be collected on two forms, one representing the distribution of all employees within specified salary ranges, and one representing the distribution of employees within four salary subdivisions of each occupational category. In the first case, on the Salary Summary Profile forms, the number of male and female employees will be reported by designated group and by salary range. In the second case, on the Salary/Occupation form, the employer will report the highest and lowest salary paid within each occupational category and will divide that range into four equal parts (referred to as quarters). When the top of the range is over $100,000 the report will show "$100,000+". The first quarter is the lowest division and the fourth quarter is the highest division within the salary range for a particular occupational category. The number of male and female employees, by designated group, will be reported in each quarter. The report schedules on pages 10, 12, 13 and 14 are proposed to collect salary information. Note that the salary ranges are adjusted for permanent part-time as well as seasonal and other employees on the report schedules on pages 13 and 14.

PROPOSED CONTENTS OF REGULATIONS

SALARY SUMMARY PROFILE OF PERMANENT FULL-TIME EMPLOYEES

Name of Business:	Employer's Industrial Sector:	(See separate forms for Permanent Part-time and Seasonal/Other employees)	Report for 19 __, December 31

SALARY BANDS	ALL EMPLOYEES			PERSONS WITH DISABILITIES			ABORIGINAL PEOPLES			VISIBLE MINORITIES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Under $ 8,000												
$8,000 - $10,999												
$11,000 - $13,999												
$14,000 - $16,999												
$17,000 - $24,999												
$25,000 - $32,999												
$33,000 - $39,999												
$40,000 - $49,999												
$50,000 - $59,999												
$60,000 - $69,999												
$70,000 - $79,999												
$80,000 - $99,999												
$100,000 and over												
TOTAL NUMBERS:												

PROPOSED CONTENTS OF REGULATIONS

SALARY SUMMARY PROFILE OF PERMANENT PART-TIME EMPLOYEES

Name of Business:	Employer's Industrial Sector:	(See separate forms for Permanent Full-time and Seasonal/Other employees)	Report for 19 __, December 31

SALARY BANDS	ALL EMPLOYEES			PERSONS WITH DISABILITIES			ABORIGINAL PEOPLES			VISIBLE MINORITIES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Under $ 2,000												
$ 2,000 - $ 4,999												
$ 5,000 - $ 7,999												
$ 8,000 - $10,999												
$11,000 - $13,999												
$14,000 - $16,999												
$17,000 - $24,999												
$25,000 - $32,999												
$33,000 - $39,999												
$40,000 - $49,999												
$50,000 - $59,999												
$60,000 - $69,999												
$ 70,000 and over												
TOTAL NUMBERS:												

PROPOSED CONTENTS OF REGULATIONS

SALARY SUMMARY PROFILE OF SEASONAL/OTHER EMPLOYEES

Name of Business:	Employer's Industrial Sector:	(See separate forms for Permanent Full-time and Permanent Part-time employees)	Report for 19 __, December 31

SALARY BANDS	ALL EMPLOYEES			PERSONS WITH DISABILITIES			ABORIGINAL PEOPLES			VISIBLE MINORITIES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Under $ 2,000												
$ 2,000 - $ 4,999												
$ 5,000 - $ 7,999												
$ 8,000 - $10,999												
$11,000 - $13,999												
$14,000 - $16,999												
$17,000 - $24,999												
$25,000 - $32,999												
$33,000 - $39,999												
$40,000 - $49,999												
$50,000 - $59,999												
$60,000 - $69,999												
$ 70,000 and over												
TOTAL NUMBERS:												

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)d.	The number of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers of persons in designated groups.	The terms "hired", "promoted", and "terminated" are defined for the purpose of the Act (see page 23). The reports on numbers of employees hired, promoted or terminated shall cover all such actions that occurred during the course of the calendar year being reported. The report schedules on pages 16, 17 and 18 are proposed to represent these data. Note that the report schedule on page 17 for employees promoted during the year is to be completed only showing the occupational categories to which the employees have been promoted. For example, if an employee was a sales worker at the beginning of the year and then was promoted to a supervisory position during the year, the promoted employee would be counted only in the line for the supervisors.

PROPOSED CONTENTS FOR REGULATIONS

DISTRIBUTION OF DESIGNATED GROUP EMPLOYEES HIRED DURING REPORTING YEAR

Name of Business:	Employer's Industrial Sector:	Employees' Employment Status: Permanent full-time ☐ Permanent part-time ☐ Seasonal ☐ (use separate sheet for each)	Report for Calendar Year:

OCCUPATIONAL CATEGORIES	ALL EMPLOYEES HIRED			PERSONS WITH DISABILITIES HIRED			ABORIGINAL PEOPLES HIRED			VISIBLE MINORITIES HIRED		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Upper level managers												
Middle and other managers												
Professionals												
Semi-professionals & technicians												
Supervisors												
Foremen/women												
Clerical workers												
Sales workers												
Services workers												
Skilled crafts & trades workers												
Semi-skilled manual workers												
Other manual workers												
TOTALS												

PROPOSED CONTENTS FOR REGULATIONS

DISTRIBUTION OF DESIGNATED GROUP EMPLOYEES PROMOTED DURING REPORTING YEAR

Name of Business:	Employer's Industrial Sector:	Employees' Employment Status: Permanent full-time ☐ Permanent part-time ☐ Seasonal ☐ (use separate sheet for each)	Report for Calendar Year:

OCCUPATIONAL CATEGORIES	ALL EMPLOYEES PROMOTED*			PERSONS WITH DISABILITIES PROMOTED*			ABORIGINAL PEOPLES PROMOTED*			VISIBLE MINORITIES PROMOTED*		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Upper level managers												
Middle and other managers												
Professionals												
Semi-professionals & technicians												
Supervisors												
Foremen/women												
Clerical workers												
Sales workers												
Services workers												
Skilled crafts & trades workers												
Semi-skilled manual workers												
Other manual workers												
TOTALS												

*Employees promoted during the year are to be reported only in the occupational categories to which they have been promoted.

PROPOSED CONTENTS FOR REGULATIONS

DISTRIBUTION OF DESIGNATED GROUP EMPLOYEES TERMINATED DURING REPORTING YEAR

Name of Business:	Employer's Industrial Sector:	Employees' Employment Status: Permanent full-time ☐ Permanent part-time ☐ Seasonal ☐ (use separate sheet for each)	Report for Calendar Year:

OCCUPATIONAL CATEGORIES	ALL EMPLOYEES TERMINATED			PERSONS WITH DISABILITIES TERMINATED			ABORIGINAL PEOPLES TERMINATED			VISIBLE MINORITIES TERMINATED		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Upper level managers												
Middle and other managers												
Professionals												
Semi-professionals & technicians												
Supervisors												
Foremen/women												
Clerical workers												
Sales workers												
Services workers												
Skilled crafts & trades workers												
Semi-skilled manual workers												
Other manual workers												
TOTALS												

SECTION OF THE BILL	REPORTING ELEMENT	PROPOSED CONTENTS
5(1)	On or before June 1, 1988 and on or before June 1 of each year thereafter, every employer shall file with the Minister a report...	All employers filing reports on Employment Equity shall use the report schedules which are available from Employment and Immigration Canada. The report schedules shall be completed in accordance with the regulations. Employers shall file their first annual report on or before June 1, 1988, and on or before June 1 of each year thereafter. Employers shall identify themselves under their legal business name as well as their common business name (if different from their legal one). They shall indicate their national principal business address, their chief executive officer's name, position title and telephone contact and their executive officer responsible to implement Employment Equity (if different from the chief executive officer), position title and telephone number. Employers' reports shall be directed to the Minister of Employment and Immigration Canada. The top part of the form on page 20 is proposed to obtain employer identification information.

PROPOSED CONTENTS OF REGULATIONS

EMPLOYER IDENTIFICATION AND CERTIFICATION OF ACCURACY

Name of Business Establishment	LEGAL NAME:		COMMON NAME (if different from legal name):
Standard Industrial Classification	SIC DIVISION:	SIC MAJOR GROUP:	SIC GROUP:
Principal National Business Address	PERMANENT ADDRESS:		MAILING ADDRESS (if different from permanent):
Business Officers	NAME OF CHIEF EXECUTIVE OFFICER:	POSITION TITLE:	TELEPHONE: ( )
	NAME OF EMPLOYMENT EQUITY OFFICER (if different from CEO):	POSITION TITLE:	TELEPHONE: ( )
Status of Business Establishment	OPERATING UNIT OF (name of consolidated business):_____ OR BUSINESS IS (check one): INCORPORATED____, REGISTERED____, LICENSED____, OR (specify):_____ UNDER (act/by-law):_____OF (government)_____ SINCE (year):_____.		
CERTIFICATION OF ACCURACY	I, THE EMPLOYER____, OR THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER OF THE EMPLOYER____, OF THE ABOVE NAMED BUSINESS ESTABLISHMENT, DO HEREBY CERTIFY THAT THE INFORMATION, CONTAINED IN THE ATTACHED REPORT FOR THE CALENDAR YEAR 19____ , DOES TRULY AND ACCURATELY REPRESENT THE EMPLOYEE RECORDS OF THE ABOVE NAMED BUSINESS ESTABLISHMENT, ACCORDING TO THE PRESCRIBED INSTRUCTIONS AND REPORT SCHEDULES OF THE REGULATIONS PERTAINING TO THE EMPLOYMENT EQUITY ACT, TO THE BEST OF MY ABILITY AND KNOWLEDGE. I ALSO ACKNOWLEDGE THAT THE INFORMATION CONTAINED IN THIS REPORT SHALL BE MADE PUBLIC. dated at (town/city):_____ _____ (signature) SEAL on this (date)_____of (month)_____, 19 ____.		

Proposed Contents for Regulations

2. Certification

Section 5 (2)

"A report under subsection (1) shall, in prescribed manner, be certified as to the accuracy of the information contained therein and the certificate shall be signed by the employer or, where the employer is a corporation, by a prescribed person on behalf of the corporation and under its seal."

All employers filing reports will certify that the information contained in the report is, to the best of their knowledge, accurate and complete, under the signature and seal of the employer.

In cases where the employer is a corporation, the chief executive officer will sign on behalf of the corporation.

This certificate will be signed at the time of submission of the report and accompany the report which is submitted.

The bottom portion of the form on page 20 is proposed for an employer's certification of accuracy.

Proposed Contents for Regulations

3. **Fee**

Section 8:..."any person may on payment of the prescribed fee, obtain from the Minister a copy of the report."

The fee for obtaining copy(ies) of any report(s) will be the cost of reproduction and mailing of the copy(ies) requested.

Proposed Contents for Regulations

4. Definitions

The Employment Equity Act (Section 9(1)a) stipulates that certain terms will be defined in Regulations.

Salary - The amount of money an employee receives as cash wages and salary, commissions, tips, bonuses, piece-rate payments, regular paid incentives, (including payments to persons absent with pay during the reporting period), before deductions for such items as income tax, unemployment insurance, medical plans, union dues, pension plans or insurance plans. The value of free room and board and reimbursement for travel or other expenses are excluded. * (Salary does not include overtime wages.)

Hired - New employees engaged by an employer, put on the employer's payroll, during the reporting period.

Promoted - Employees who were permanently moved from one job to another job which has a higher status within the organization and higher salary range or rate than the one previously held during the reporting period.

Terminated - Employees who have retired or resigned, were dismissed, or otherwise permanently ceased to be on the employer's payroll during the reporting period. They do not include employees who have been on sick leave, on strike, or on temporary lay-off with definite knowledge of recall.

* Follows from Statistics Canada definition.

Gouvernement du Canada
Government of Canada

Équité en matière d'emploi. . .

Document de travail

Renseignements et projet relatif au contenu des règlements en matière de rapports.

Canada

Équité en matière d'emploi. . .

Document de travail

Renseignements et projet relatif au contenu des règlements en matière de rapports.

WH3-538

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

N° de cat. MP43-178/1985

ISBN 0-662-54099-9

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT
LOI C-62
L'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI

PREFACE

Le Gouvernement du Canada s'est engagé à réaliser l'équité en emploi pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Plusieurs nouvelles mesures d'équité en matière d'emploi ont été mises en place afin d'atteindre ce but:

- Le 27 juin 1985 la ministre de l'Emploi et de l'Immigration a déposé à la Chambre des communes un projet de loi concernant l'équité en matière d'emploi afin d'exiger que les employeurs réglementés par le fédéral mettent en oeuvre l'équité en matière d'emploi et fassent rapport de leurs résultats au gouvernement. Le projet de loi C-62 a été lu en deuxième lecture et fait présentement l'objet d'une révision par le Comité législatif sur l'équité en matière d'emploi.

- Le Gouvernement a annoncé une nouvelle politique sur les marchés faisant en sorte que les adjudicataires avec lesquels le gouvernement fédéral passe un marché doivent mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi au sein de leur organisme. Le nouveau programme, en voie de mise en oeuvre, affecte les adjudicataires qui emploient 100 travailleurs ou plus et qui soumissionnent pour des biens et des services d'une valeur de 200 000 $ et plus.

- Le Gouvernement a énoncé une nouvelle politique d'équité en matière d'emploi à l'intention des sociétés d'Etat fédérales, stipulant qu'elles devront mettre en oeuvre un plan sur l'équité en matière d'emploi et soumettre un rapport sur les résultats obtenus, ce à tous les ans.

- Le Gouvernement a élargi les cadres de son programme d'action positive dans la fonction publique fédérale pour ajouter aux groupes cibles existants, c'est-à-dire les femmes, les autochtones et les personnes handicapées, les minorités visibles. Conformément à ce programme, les ministères planifient leur programme d'équité en matière d'emploi et font état des résultats obtenus.

.../2

Un document d'étude soulevant certaines questions techniques en suspens a été publié simultanément. Le document d'étude servait de document de base pour des consultations auprès des représentants des employeurs, des syndicats et des groupes désignés sur les mécanismes de déclaration relativement aux progrès d'Equité en matière d'emploi.

Le présent document, se fonde sur les contributions de ces consultations, donne la substance du projet de règlement pour présenter les résultats de l'Equité en matière d'emploi. Il est disponible au public pour commentaires avant l'ébauche finale du règlement qui suivra l'adoption du projet de loi C-62. Afin que le règlement reflète le mieux possible les exigences de déclaration, nous sollicitons l'apport des groupes concernés tant au niveau du contenu que la façon de présenter les données.

Les observations peuvent être envoyées directement à:

Emploi et Immigration Canada
Direction générale de l'équité en
matière d'emploi, 5e étage
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Aperçu de la loi concernant l'équité en matière d'emploi

La loi sur l'équité en matière d'emploi est proposée à un moment où le gouvernement se rend compte qu'il est nécessaire de protéger les droits de chacun et de reconnaître que certains groupes composant la société canadienne ne tirent pas du marché du travail les mêmes avantages économiques et sociaux que les autres.

Article 2
Objet de la loi

Compte tenu du fait que certains groupes sont défavorisés sur le plan de l'emploi, la législation en cause a pour but de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Pour l'application de la loi proposée, certains particuliers ou groupes, défavorisés sur le plan de l'emploi, ont été désignés pour bénéficier des mesures d'équité en matière d'emploi. Des programmes ont été conçus spécialement pour eux conformément à l'article 15 de la Loi canadienne des droits de la personne et au paragraphe 15(2) de la Charte canadienne des droits et libertés.

Les groupes désignés sont les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui, en raison de leur race ou couleur, font partie d'une minorité visible au Canada.

La nouvelle expression "équité en matière d'emploi" exprime à la fois le but à réaliser, soit l'égalité sur le marché du travail, et la façon d'y arriver. L'équité en matière d'emploi découle tant des programmes visant l'égalité des chances sur le marché du travail que de l'action positive.

Au cours des dernières années, les divers paliers administratifs ainsi que les entreprises privées du Canada ont mis en oeuvre, de leur propre gré, des programmes favorisant l'égalité des chances sur le marché du travail et l'action positive.

Le principe de l'égalité des chances incite les employeurs à éliminer les obstacles auxquels font face les membres de certains groupes pour leur donner des chances égales de se trouver du travail, de suivre des cours de formation et d'être promus. Par ailleurs, l'action positive permet aux employeurs d'analyser et de passer en revue leur système de recrutement de la main-d'oeuvre et d'emploi pour les aider, au besoin, à résoudre les problèmes de sous-représentation des groupes cibles.

Le programme d'équité en matière d'emploi se fonde sur les résultats et vise à améliorer la situation de l'emploi des groupes désignés. On pourra constater la réussite du programme une fois que les membres des groupes désignés participeront en plus grand nombre à la population active, qu'il y aura amélioration de leur situation professionnelle et de leur salaire dans les emplois pour lesquels ils sont disponibles et qualifiés.

Article 3
Définitions

Pour l'application de la présente loi, certains termes et expressions y sont définis. De plus, les règlements quant aux renseignements devant être contenus dans le rapport (voir l'article 5), expliquent d'autres termes et fournissent des précisions sur chacun des groupes désignés.

La loi proposée concernant l'équité en matière d'emploi définit un employeur comme il suit: Quiconque emploie au moins 100 employés et dont les pratiques d'emploi sont régies par le Code canadien du travail.

La loi s'applique, entre autres, aux:

- travaux ou entreprises, reliant une province à une autre ou un autre pays, liés aux chemins de fer, au transport par autobus, au transport par camion, aux pipelines, aux transbordeurs, aux tunnels, aux ponts, aux canaux, aux réseaux de télégraphe, téléphone et de câble interprovinciaux ou internationaux;

- transport maritime interprovincial et services connexes;
- transport aérien, aéronefs et aéroports;
- réseau de radiodiffusion et de télévision;
- banques, etc.

Sont également comprises dans la définition contenue dans la loi, toutes les sociétés d'Etat comptant au moins 100 employés (à l'exception de celles qui sont désignées comme "ministère" dans la Loi sur l'administration financière).

Article 4
Obligations de l'employeur

La loi prévoit un article qui oblige les employeurs à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi, et qui décrit les principaux éléments qui composent l'équité en matière d'emploi. Les concepts généraux en constituent un élément essentiel.

1. Déterminer et supprimer toutes les pratiques d'emploi qui font obstacle à la carrière des membres des groupes désignés, comme les suivantes:

- exigences professionnelles quant à la taille et au poids des travailleurs;
- exigences exagérées quant à la scolarité;
- formation des femmes dans des emplois sans possibilité d'avancement et des hommes en vue d'un avancement.
- carence de perfectionnement ou de postes-tremplins restreignant les membres des groupes désignés à des emplois de bureau ou à des emplois sans possibilité d'avancement;
- aucune installation spéciale pour les employés handicapés; et
- exigences de la formation reconnue plutôt que de l'expérience pratique d'un travailleur.

2. Instaurer de nouvelles mesures et pratiques visant à favoriser et à faciliter l'intégration des membres des groupes désignés à la population active.

Voici des exemples de procédures positives:

- établir l'équivalence au niveau de l'expérience et recruter d'après cette norme plutôt que selon des exigences de formation académique,
- utiliser les associations ou les journaux des groupes cibles afin de recruter de façon sélective les membres des groupes désignés,
- créer des postes de transition afin de permettre aux employés de passer d'occupations sans débouchés à d'autres catégories,
- préparer un programme de formation particulier, utilisant les méthodologies pertinentes aux membres des groupes désignés, la formation sur le tas ou en faisant des ajustements spéciaux adaptés aux handicaps, afin de permettre un certain mouvement aux membres des groupes cibles,
- prendre des dispositions pour assurer le transport en commun,
- offrir un programme d'affectations afin de préparer un groupe d'employé(e)s aptes à avancer,
- offir des arrangements ou de l'assistance pour la garde des enfants.

3. Prendre les mesures d'aménagement nécessaires pour permettre aux membres des groupes désignés d'occuper des emplois auxquels ils n'avaient pas accès auparavant.

4. Créer un programme visant à assurer que le nombre des travailleurs désignés au sein de l'effectif d'un employeur est proportionnel à leur représentation dans la population active.

   La représentation équitable des membres des groupes désignés doit être atteinte dans le lieu d'établissement de chaque employeur, dans chaque catégorie professionnelle, dans chaque groupe désigné, dans la zone de recrutement propre à chaque catégorie professionnelle et dans la catégorie pour laquelle il y a possibilité d'avancement.

Article 5 Rapports

La loi stipule que les employeurs sont tenus de présenter, conformément aux instructions réglementaires, un rapport fournissant certains renseignements particuliers. Des formulaires, élaborés pour permettre aux employeurs de rendre compte conformément à la loi, feront également partie de ces règlements.

Toutes les entreprises régies par le Code canadien du travail et comptant au moins 100 employés, à un moment ou à un autre durant l'année, doivent se conformer à l'article 5. Il incombe à chaque employeur visé de connaître les dates de déclaration et de déposer des rapports conformément aux règlements.

L'article 5 stipule également que l'employeur ou le premier dirigeant d'une entreprise est tenu de signer un certificat attestant l'exactitude des renseignements fournis dans le rapport.

En outre, les employeurs pourront, à leur gré, ajouter au rapport obligatoire une partie descriptive portant sur leurs initiatives d'équité en matière d'emploi. Cette partie pourra décrire les plans et les mesures spéciales d'équité en matière d'emploi en ce qui a trait au recrutement, à la formation, et autres, adoptés pour réaliser les objectifs d'équité en matière d'emploi. Elle doit compter, au plus, 5 pages de format 8½ po. sur 11 po.

Article 6 Infraction

En vertu de l'article 6, les employeurs qui se soustraient à l'obligation de rendre compte commettent une infraction punissable par une amende maximale de 50 000 $.

Article 7 Regroupement des rapports

La loi stipule que le ministre d'Emploi et Immigration Canada est tenu de rendre compte chaque année au Parlement des rapports reçus des employeurs. Pour ce faire, le ministre devra déposer les rapports des employeurs au Parlement, les rendant ainsi accessibles au public, et en fera une analyse.

Le rapport du Ministre pourrait comprendre une analyse sur les éléments suivants:

- le taux relatif des groupes cibles comparativement aux groupes qui ne sont pas désignés, au niveau des bénéfices, du chômage et de l'intégration professionnelle,
- le taux de changement effectué depuis la mise en place de l'équité en matière d'emploi,
- le statut des groupes désignés et le taux de changement accompli par secteur industriel,
- le taux relatif de succès des employeurs à l'intérieur des secteurs industriels,
- le niveau de changement produit d'après les occasions de changement disponibles selon le recrutement, l'avancement et les cessations d'emploi,
- le secteur industriel qui produit les meilleurs résultats,
- le résumé de l'impact du programme sur le marché du travail.

Article 8 Accès au public des rapports

La loi stipule que tous les rapports soumis seront accessibles au public; ce dernier pourra consulter les rapports à des endroits désignés partout au pays. De plus, toute personne peut recevoir une copie de ces rapports contre versement des droits réglementaires destinés à défrayer seulement les coûts d'impression et d'expédition par la poste.

Article 9
Règlement

En vertu de l'article 9, le gourverneur en conseil traitera de certaines questions particulières à l'aide d'un règlement. Le règlement comprend tous les éléments de la loi qui doivent être précisés par règlement, la forme et les modalités réglementaires ayant trait aux rapports. Les employeurs sont tenus par la loi de respecter le règlement. Le contenu proposé du règlement est ci-joint.

Article 10
Directives

Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration peut établir des directives que les employeurs ne sont pas tenus, par la loi, de respecter au même titre que le règlement et les instructions. Ces directives visent plutôt à fournir aux employeurs des renseignements susceptibles de les aider à concevoir et à mettre en oeuvre leur programme d'équité en matière d'emploi. Actuellement en préparation, ces directives suggèrent des méthodes pour déceler les problèmes, ainsi que des solutions pratiques.

Article 11
Entrée en vigueur

Cet article signale que la loi entrera en vigueur à la date fixée par proclamation, comme c'est la pratique courante.

Éléments proposés pour le règlement

1. Rapports

L'article 5 du projet de loi sur l'équité en matière d'emploi décrit les éléments qui doivent faire partie du rapport de l'employeur. La série de chartes qui suivent propose les renseignements à soumettre et la présentation à utiliser.

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)a.	Les branches d'activité des salariés de l'employeur.	L'employeur doit déposer un rapport selon les secteurs d'activité auxquels il appartient; ceux-ci sont définis dans l'édition de 1980 de la Classification type des industries (CTI) publiée par Statistique Canada. Tous les employeurs régis par la loi, tel que défini à l'article 3, qui emploient 100 salariés ou plus à un moment donné pendant l'année civile, doivent soumettre un rapport. Les employeurs comptant moins de 1 000 salariés doivent déposer un rapport selon leur principal secteur d'activité. Les employeurs dont les activités appartiennent à plus d'un secteur et qui emploient au moins 1 000 travailleurs doivent déposer des rapports distincts pour chaque secteur d'activité et chaque lieu d'établissement (relativement autonome dans la gestion des ressources humaines et l'administration) ou regrouper en une seule déclaration les divers rapports portant sur chaque secteur d'activité, à condition qu'ils visent chacun au moins 100 employés.

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)a.	Le lieu d'établissement de l'employeur et le lieu de travail des employés.	Le lieu d'établissement de l'employeur signifie les principales places d'affaires de l'employeur où ses employés travaillent ou sont établis. Les "unités déclarantes" sont celles pour lesquelles l'employeur remplit des formulaires de déclaration aux fins du rapport. Aux fins des déclarations sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur doit faire des déclarations pour chaque établissement où travaillent au moins 100 employés. L'employeur ne sera pas tenu de soumettre plus d'un Rapport ou d'une série de formulaires pour une région métropolitaine de recensement. Exemple: Toronto Métropolitain, le Grand Vancouver ou le Grand Moncton. Lorsqu'un employeur exploite, dans une zone urbaine, diverses succursales comprenant chacune moins de 100 employés, mais qui ensemble comptent 100 employés ou plus, l'employeur doit déterminer sa place d'affaires pour la zone en question et indiquer son lieu, ainsi que la zone urbaine visée par la déclaration. Lorsqu'un employeur exploite, dans la province, diverses succursales comprenant chacune moins de 100 employés, mais qui ensemble comptent 100 employés ou plus, il doit déterminer sa place d'affaires provinciales et, en indiquer le lieu dans la déclaration. Lorsqu'un employeur exploite, au Canada, diverses succursales comprenant chacune moins de 100 employés, il doit déterminer sa principale place d'affaires nationale et indiquer son lieu dans le rapport. Ci-joints sont les deux formulaires proposés pour la déclaration sur ces éléments.

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

NOMBRE ET POURCENTAGE DES EMPLOYES PAR GROUPE DESIGNE ETABLIS OU TRAVAILLANT DANS L'ETABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR PAR REGION METROPOLITAINE

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	Région métropolitaine dans la province de: (Utiliser une formule pour chaque région)	Rapport au 31 décembre 19 ___

REGIONS METROPOLITAINES (indiquer l'adresse de la principale place d'affaires pour la région métropolitaine)	NOMBRE D'ETABLISSEMENTS DANS CHAQUE REGION METROPOLITAINE	NOMBRE ET POURCENTAGE DES EMPLOYES ETABLIS OU TRAVAILLANT AU(X) LIEU(X) INDIQUE(S)																					
		TOUS LES EMPLOYES						PERSONNES HANDICAPEES						AUTOCHTONES						MINORITES VISIBLES					
		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
NOMBRE TOTAL DANS LA PROVINCE																									

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur: (Utiliser une formule pour chaque secteur d'activité)	Rapport pour l'année civile:

LIEUX PROVINCIAUX ET NATIONAUX		NOMBRE ET POURCENTAGE DES EMPLOYES ETABLIS OU TRAVAILLANT DANS LES PROVINCES INDIQUEES:																					
		TOUS LES EMPLOYES						PERSONNES HANDICAPEES						AUTOCHTONES						MINORITES VISIBLES					
ADRESSES PROVINCIALES, TERRITORIALES ET NATIONALES	NOMBRE D'ETABLISSEMENTS PAR PROVINCE	TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
T.N.																									
I-P-E.																									
N-E.																									
N-B																									
QUE.																									
ONT.																									
MAN.																									
SASK.																									
ALTA.																									
C.B.																									
YUKON																									
T.N.O.																									
CANADA (NATIONAL)																									
TOTAUX																									

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

NOMBRE ET POURCENTAGE DES EMPLOYES PAR GROUPE DESIGNE ETABLIS OU TRAVAILLANT DANS L'ETABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR PAR REGION METROPOLITAINE

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	Région métropolitaine dans la province de: (Utiliser une formule pour chaque région)	Rapport au 31 décembre 19 ___

REGIONS METROPOLITAINES (indiquer l'adresse de la principale place d'affaires pour la région métropolitaine)	NOMBRE D'ETABLISSEMENTS DANS CHAQUE REGION METROPOLITAINE	NOMBRE ET POURCENTAGE DES EMPLOYES ETABLIS OU TRAVAILLANT AU(X) LIEU(X) INDIQUE(S)																					
		TOUS LES EMPLOYES						PERSONNES HANDICAPEES						AUTOCHTONES						MINORITES VISIBLES					
		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
NOMBRE TOTAL DANS LA PROVINCE																									

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur: (Utiliser une formule pour chaque secteur d'activité)	Rapport pour l'année civile:

LIEUX PROVINCIAUX ET NATIONAUX		NOMBRE ET POURCENTAGE DES EMPLOYES ETABLIS OU TRAVAILLANT DANS LES PROVINCES INDIQUEES:																					
		TOUS LES EMPLOYES						PERSONNES HANDICAPEES						AUTOCHTONES						MINORITES VISIBLES					
ADRESSES PROVINCIALES TERRITORIALES ET NATIONALES	NOMBRE D'ETABLISSEMENTS PAR PROVINCE	TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F		TOTAL		M		F	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
T.N.																									
I-P-E.																									
N-E.																									
N-B																									
QUE.																									
ONT.																									
MAN.																									
SASK.																									
ALTA.																									
C.B.																									
YUKON																									
T.N.O.																									
CANADA (NATIONAL)																									
TOTAUX																									

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)a.	Le nombre total d'employés	Les rapports fournissant des renseignements sur le secteur d'activité, le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le salaire des employés doivent également tenir compte des employés qui faisaient partie de l'effectif au 31 décembre de chaque année civile. Cependant, les employeurs dont les activités et le nombre d'employés varient selon les saisons doivent fournir un rapport pour le mois pendant lequel ils ont eu à leur service le plus grand nombre d'employés et préciser la date. Le rapport doit également rendre compte des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions survenus au cours de l'exercice financier visé. Le terme "employé" désigne toute personne qui travaille pour un employeur lui versant un salaire. Il désigne entre autres tout travailleur pour lequel un employeur est tenu de remplir un formulaire T4 ou T4A supplémentaire de Revenu Canada. L'employeur remplit des formulaires de déclaration distincts pour chacun des types d'employés suivants: - Employés permanents à temps plein. Ils travaillent d'habitude pendant le nombre d'heures normal établi par l'employeur pour une semaine de travail ordinaire et ils sont considérés comme des employés permanents ou réguliers. - Employés permanents à temps partiel. Ils travaillent d'habitude pendant moins d'heures que ne comprend la semaine de travail ordinaire pendant l'année et sont considérés comme des employés permanents ou réguliers. - Employés saisonniers et autres. Ils travaillent généralement pendant une période déterminée. Les employés temporaires ou occasionnels, de même que la main-d'oeuvre étudiante, ne sont pas compris dans la catégorie des employés saisonniers.

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)a.	Le nombre d'employés appartenant aux groupes désignés	Les travailleurs appartenant aux groupes désignés ne seront considérés ainsi par l'employeur que s'ils se désignent eux-mêmes comme tels, s'ils se sentent liés à un de ces groupes ou s'ils acceptent d'être classés dans cette catégorie. **Groupes désignés** Les femmes Les personnes handicapées Aux fins de la présente loi l'expression "personne handicapée" désigne "toute personne dont les perspectives de trouver un emploi et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu".* Appartiennent donc à ce groupe ceux qui se désignent eux-mêmes comme handicapés ou croient qu'un employeur éventuel les qualifiera de personne handicapée en raison d'une déficience permanente physique, mentale ou psychiatrique, ou de difficultés permanentes d'apprentissage ou sensorielles. Les handicaps physiques peuvent être visibles ou non et comprendre la paralysie, l'amputation d'un membre, le manque de coordination, la cécité ou la déficience visuelle, la surdité ou la déficience auditive, le mutisme ou la perte de l'usage de la parole à divers degrés et les handicaps nécessitant l'usage d'un chien guide, d'un fauteuil roulant ou de tout autre appareil ou prothèse. Les difficultés d'apprentissage ainsi que les déficiences mentales ou psychiatriques sont des incapacités marquées et persistantes empêchant ceux qui sont atteints d'apprendre ou de comprendre, mais leur permettant toutefois d'exécuter efficacement certaines tâches sous une supervision raisonnable. *Bureau international du travail convention 159

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)a.	Le nombre de travailleurs appartenant aux groupes désignés.	**Groupes désignés** (suite) Les autochtones Au Canada, les autochtones sont ceux qui se désignent eux-mêmes comme appartenant au groupe des Indiens inscrits, des Indiens non inscrits, des Inuit ou des Métis. Les minorités visibles Les membres des minorités visibles sont ceux qui se définissent eux-mêmes comme n'étant pas de race blanche (par exemple, ceux qui se considèrent de race noire ou qui en ont certains traits caractéristiques et ceux qui ont des traits orientaux, asiatiques, du sud-est asiatique, amérindiens de l'Amérique centrale et du Sud, ou tout autre trait n'appartenant pas à la race blanche).

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)b.	Les catégories professionnelles qui composent le personnel de l'employeur et la représentation des membres des groupes désignés dans chacune d'elles.	Les "catégories professionnelles" dont il est question dans la loi correspondent à des groupes professionnels particuliers. Voici la liste des catégories profesionnelles retenues aux fins de la déclaration: - Cadres supérieurs - Cadres intermédiaires - Professionnels - Semi-professionnels et techniciens - Surveillants - Contremaîtres - Employés de bureau - Employés du secteur de la vente - Employés du secteur des services - Travailleurs qualifiés et artisans - Travailleurs manuels et spécialisés - Travailleurs manuels non qualifiés Un employeur doit classer tous ses postes selon les catégories énoncées en se fondant sur les critères et les désignations établis dans le document décrivant les groupes professionels pour fin de la déclaration des données relatives à l'équité en matière d'emploi et qui seront disponibles en s'adressant à Emploi et Immigration Canada. Ces renseignements doivent être fournis sur le formulaire prévu à cette fin, ci-joint.

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

REPARTITION DES MEMBRES DES GROUPES DESIGNES PAR SALAIRE ET CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	Situation de l'employé: Permanent à plein temps ☐ Permanent à temps partiel ☐ Saisonnier ☐ (Utiliser une formule différente pour chaque situation)	Rapport pour l'année civile

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	ECHELLE DE SALAIRE (indiquer le haut et le bas)		TOUS LES EMPLOYEES			PERSONNES HANDICAPEES			AUTOCHTONES			MINORITES VISIBLES		
			TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
			#			#			#			#		
Cadres supérieurs	$ $	4 3 2 1												
Cadres intermédiaires	$ $	4 3 2 1												
Professionels	$ $	4 3 2 1												
Semi-professionels et techniciens	$ $	4 3 2 1												
Surveillants	$ $	4 3 2 1												
Contremaîtres	$ $	4 3 2 1												
Employés de bureau	$ $	4 3 2 1												
Employés du secteur de la vente	$ $	4 3 2 1												
Employés du secteur des services	$ $	4 3 2 1												
Travailleurs qualifiés et artisans	$ $	4 3 2 1												
Travailleurs manuels spécialisés	$ $	4 3 2 1												
Travailleurs manuels non qualifiés	$ $	4 3 2 1												
TOTAUX														

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)c.	Les échelles de rémunération de ses salariés et la représentation des membres des groupes désignés figurant à chacune d'elles ou à chacune de leurs tranches réglementaires.	Les échelles de rémunération sont des échelons de salaires en dollars versés aux employés et répartis en de grands groupes, allant du salaire le moins élevé au plus élevé, pour éviter de dévoiler le salaire exact d'un employé. Les données sur le salaire sont soumises sur deux formulaires; l'un consistant de la répartition des employés à l'intérieur des échelons de salaire spécifiés, et l'autre représentant la répartition des employés à l'intérieur de quatre tranches de salaire et ce pour chacun des groupes professionnels. Dans le premier cas, utilisant le formulaire du profil des salaires, il faut indiquer le nombre d'hommes et de femmes appartenant à chaque groupe désigné, pour chacun des échelons de salaire. Dans le deuxième cas, utilisant le formulaire de déclaration sur le salaire et les groupes professionnels, l'employeur doit indiquer le salaire le moins élevé et le plus élevé de chaque catégorie professionnelle et diviser l'échelle ainsi obtenue en quatre parties égales. Lorsque le salaire le plus élevé d'une échelle de rémunération est supérieur à 100 000 $, le rapport indiquera 100 000 $ +. Le premier quart représente donc l'échelon des salaires le moins élevé, tandis que le quatrième quart donne le salaire le plus élevé dans l'échelle de rémunération d'une catégorie professionnelle particulière. L'employeur doit déclarer le nombre d'hommes et de femmes des groupes désignés appartenant à chaque quart. Ces renseignements doivent être fournis sur les formulaires prévus à cette fin, ci-joints. Il est à noter que les échelons de salaires qui apparaissent sur les formulaires des pages 13 et 14 sont ajustés en fonction des employés permanents à temps partiel et saisonniers.

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

PROFIL SALARIAL DES EMPLOYES A PLEIN TEMPS

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	(Voir les autres formules pour les employés permanents à temps partiel et pour les employés saisonniers/autres)	Rapport au 31 décembre 19 ___

ECHELON DE SALAIRE	TOUS LES EMPLOYES			PERSONNES HANDICAPEES			AUTOCHTONES			MINORITES VISIBLES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Moins de 8 000 $												
8 000 $ - 10 999 $												
11 000 $ - 13 999 $												
14 000 $ - 16 999 $												
17 000 $ - 24 999 $												
25 000 $ - 32 999 $												
33 000 $ - 39 999 $												
40 000 $ - 49 999 $												
50 000 $ - 59 999 $												
60 000 $ - 69 999 $												
70 000 $ - 79 999 $												
80 000 $ - 99 999 $												
100 000 $ et plus												
TOTAL												

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

PROFIL SALARIAL DES EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	(Voir les autres formules pour les employés permanents à plein temps et pour les employés saisonniers/ autres)	Rapport au 31 décembre 19 ___

ECHELON DE SALAIRE	TOUS LES EMPLOYES			PERSONNES HANDICAPEES			AUTOCHTONES			MINORITES VISIBLES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Moins de 2 000 $												
2 000 $ - 4,999 $												
5 000 $ - 7 999 $												
8 000 $ - 10 999 $												
11 000 $ - 13 999 $												
14 000 $ - 16 999 $												
17 000 $ - 24 999 $												
25 000 $ - 32 999 $												
33 000 $ - 39 999 $												
40 000 $ - 59 999 $												
50 000 $ - 59 999 $												
60 000 $ - 69 999 $												
70 000 $ et plus												
TOTAL												

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

PROFIL SALARIAL DES EMPLOYES SAISONNIERS/AUTRES

Nom de l'entreprise;	Secteur d'activité de l'employeur;	(Voir les autres formules pour les employés permanents à plein temps et les employés permanents à temps partiel)	Rapport au 31 décembre 19 ___

ECHELON DE SALAIRE	TOUS LES EMPLOYES			PERSONNES HANDICAPEES			AUTOCHTONES			MINORITES VISIBLES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Moins de 2 000 $												
2 000 $ - 4,999 $												
5 000 $ - 7 999 $												
8 000 $ - 10 999 $												
11 000 $ - 13 999 $												
14 000 $ - 16 999 $												
17 000 $ - 24 999 $												
25 000 $ - 32 999 $												
33 000 $ - 39 999 $												
40 000 $ - 59 999 $												
50 000 $ - 59 999 $												
60 000 $ - 69 999 $												
70 000 $ et plus												
TOTAL												

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)d.	Le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des groupes désignés.	Pour l'application de ce paragraphe, les expressions "recrutements", "avancements", "cessations de fonctions" sont définies à la page 16. L'employeur indique dans son rapport le nombre d'employés qui ont été recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions pendant la période de déclaration. Ces renseignements doivent être fournis sur les formulaires prévus à cette fin, ci-joints. Il est à noter que le formulaire de la page 17, servant à indiquer les employés promus pendant l'année, doit être complété en indiquant simplement la catégorie professionnelle à laquelle l'employé a été promu. Par exemple, un employé qui exerçait un emploi dans le secteur de la vente et promu à un poste de supervision. Cet employé n'est indiqué que dans l'espace prévu pour les postes de superviseurs.

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

REPARTITION DES MEMBRES DES GROUPES DESIGNES DANS LES RECRUTEMENTS DE L'ANNEE DE LA DECLARATION

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	Situation de l'emploi: Permanent à plein temps ☐ Permanent à temps partiel ☐ Saisonnier ☐ (Utiliser une formule pour chaque situation)	Rapport pour l'année civile:

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	TOUS LES EMPLOYES EMBAUCHES			PERSONNES HANDICAPEES EMBAUCHEES			AUTOCHTONES EMBAUCHES			MINORITES VISIBLES EMBAUCHEES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Cadres supérieurs												
Cadres intermédiaires												
Professionnels												
Semi-professionnels et techniciens												
Surveillants												
Contremaîtres												
Employés de bureau												
Employés du secteur de la vente												
Employés du secteur des services												
Travailleurs qualifiés et artisans												
Travailleurs manuels spécialisés												
Travailleurs manuels non qualifiés												
TOTAUX												

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

REPARTITION DES MEMBRES DES GROUPES DESIGNES DANS LES PROMOTIONS DE L'ANNEE DE LA DECLARATION

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	Situation de l'emploi: Permanent à plein temps ☐ Permanent à temps partiel ☐ Saisonnier ☐ (Utiliser une formule pour chaque situation)	Rapport pour l'année civile:

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	TOUS LES EMPLOYES PROMUS*			PERSONNES HANDICAPEES PROMUES*			AUTOCHTONES PROMUS*			MINORITES VISIBLES PROMUES*		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Cadres supérieurs												
Cadres intermédiaires												
Professionnels												
Semi-professionnels et techniciens												
Surveillants												
Contremaîtres												
Employés de bureau												
Employés du secteur de la vente												
Employés du secteur des services												
Travailleurs qualifiés et artisans												
Travailleurs manuels spécialisés												
Travailleurs manuels non qualifiés												
TOTAUX												

*Les employés promus au cours de l'année doivent être indiqués dans la catégorie professionnelle où ils ont été promus.

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

REPARTITION DES MEMBRES DES GROUPES DESIGNES DANS LES CESSATIONS D'EMPLOI DE L'ANNEE DE LA DECLARATION

Nom de l'entreprise:	Secteur d'activité de l'employeur:	Situation de l'emploi: Permanent à plein temps ☐ Permanent à temps partiel ☐ Saisonnier ☐ (Utiliser une formule pour chaque situation)	Rapport pour l'année civile:

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	TOUS LES EMPLOYES QUI ONT CESSE D'ETRE EMPLOYES			PERSONNES HANDICAPEES QUI ONT CESSE D'ETRE EMPLOYEES			AUTOCHTONES QUI ONT CESSE D'ETRE EMPLOYES			MINORITES VISIBLES QUI ONT CESSE D'ETRE EMPLOYEES		
	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F
	#			#			#			#		
Cadres supérieurs												
Cadres intermédiaires												
Professionnels												
Semi-professionnels et techniciens												
Surveillants												
Contremaîtres												
Employés de bureau												
Employés du secteur de la vente												
Employés du secteur des services												
Travailleurs qualifiés et artisans												
Travailleurs manuels spécialisés												
Travailleurs manuels non qualifiés												
TOTAUX												

ARTICLE ET PARAGRAPHE	RENSEIGNEMENTS DEVANT ETRE FOURNIS	INSTRUCTIONS PROPOSEES
5(1)	Au plus tard le ler juin de chaque année à compter de 1988, l'employeur dépose auprès du ministre, pour la précédente année civile, un rapport....	Tous les employeurs qui déposent des rapports sur les mesures d'équité en matière d'emploi doivent se servir des formulaires de déclaration prévus à cette fin, obtenus d'Emploi et Immigration Canada. Ces formulaires doivent être remplis conformément aux règlements. Les employeurs doivent déposer leur premier rapport annuel au plus tard le ler juin 1988, et le ler juin des années subséquentes. Les employeurs doivent déposer leur rapport annuel au plus tard le ler juin de chaque année subséquente. Les employeurs doivent fournir la raison sociale, de même que le nom couramment employé pour désigner leur entreprise. Ils doivent également indiquer l'adresse de leur principale place d'affaires nationale, le nom, le titre du poste et le numéro de téléphone de leur premier dirigeant, ainsi que le nom, le titre du poste et le numéro de téléphone du cadre chargé de mettre en oeuvre les mesures d'équité en matière d'emploi (si autre que le premier dirigeant). Les employeurs envoient leur rapport au ministre de l'Emploi et de l'Immigration. L'employeur devra fournir des renseignements sur son entreprise en utilisant la partie supérieure du formulaire proposé à la page 20.

ELEMENTS PROPOSES POUR LE REGLEMENT

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR ET CERTIFICATION D'EXACTITUDE

Raison sociale de l'entreprise	NOM LEGAL:	NOM USUEL (différent du nom légal):	
Classification type des industries	DIVISION CTI:	SECTEUR PRINCIPAL D'ACTIVITE CTI:	SECTEUR D'ACTIVITE CTI:
Adresse d'affaires nationale principale	ADRESSE PERMANENTE:	ADRESSE POSTALE (si diffrente de l'adresse permanente):	
Représentants	DIRIGEANT PRINCIPAL:	TITRE OU FONCTION:	TELEPHONE:
	AGENT RESPONSABLE DE L'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI: (si différent du dirigeant principal):	TITRE OU FONCTION:	TELEPHONE:
Statut de l'entreprise	UNITE DE FONCTIONNEMENT DE (entreprise consolidée): _____ OU L'ENTREPRISE EST (cocher): INCORPOREE____, ENREGISTREE____, LICENCIEE____, OU (spécifier):_____ EN VERTU DE (loi/règlement): _____ DEPUIS (année) _____.		
ATTESTATION D'EXACTITUDE	JE, L'EMPLOYEUR _____, OU LE DIRIGEANT PRINCIPAL DE L'EMPLOYEUR _____, DE L'ENTREPRISE CI-HAUT MENTIONNÉE, CERTIFIE PAR LES PRÉSENTES QUE LES RENSEIGNEMENTS CONTENUS DANS LE RAPPORT CI-ANNEXÉ POUR L'ANNÉE CIVILE 19____ REPRÉSENTE VÉRITABLEMENT ET EXACTEMENT LE DOSSIER DES EMPLOYÉS DE L'ENTREPRISE CI-HAUT MENTIONNÉE, SELON LES DIRECTIVES ET LE CALENDRIER DES RAPPORTS DES ARRÊTÉS RELATIFS A LA LOI SUR L'ÉQUITE EN MATIERE D'EMPLOI, AU MEILLEUR DE MA COMPÉTENCE ET DE MA CONNAISSANCE. JE RECONNAIS ÉGALEMENT QUE LES RENSEIGNEMENTS CONTENUS DANS CE RAPPORT SERONT RENDUS PUBLICS. authentifié à (ville/cité) _____ _____ SCEAU ce (date) _____ jour de (mois) _____, 19 ____.		

Eléments proposés pour le règlement

2. Attestation

Paragraphe 5 (2)

"L'exactitude des renseignements fournis dans le rapport visé au paragraphe (1) est attestée selon les modalités réglementaires. L'attestation est signée par l'employeur ou, dans le cas d'une personne morale par son représentant désigné par règlement et sous son sceau."

Les employeurs doivent attester, par leur signature et l'apposition de leur sceau, qu'à leur connaissance, les renseignements contenus dans le rapport déposé sont exacts et complets.

Dans le cas de personnes morales, c'est le premier dirigeant qui signe l'attestation.

Au moment de déposer le rapport, la personne autorisée signe l'attestation qui doit l'accompagner.

L'employeur devra attester de l'exactitute des renseignements en utilisant le formulaire proposé dans la deuxième partie du formulaire, à la page 20.

Eléments proposés pour le règlement

3. **Frais**

Article 8:..."Le public peut (...) obtenir copie du rapport auprès du ministre contre versement des droits réglementaires."

Les frais devant être déboursés pour obtenir une copie d'un rapport servent à défrayer les coûts d'impression et d'expédition par la poste de ce matériel.

Eléments proposés pour le règlement

4. Définitions

L'alinéa 9 (1) a) de la loi sur l'équité en matière d'emploi stipule que certains termes seront définis dans le règlement.

Rémunération -Il s'agit des sommes d'argent que reçoit l'employé, comme les rémunérations en espèces et les salaires, les commissions, les pourboires, les primes, les rémunérations pour le travail à la pièce, les avantages normalement payés, (incluant les primes et sommes versés aux personnes en congé payé pendant la période de déclaration), avant déductions de l'impôt sur le revenu, de l'assurance-chômage, des régimes d'assurance médicale, des cotisations syndicales, des régimes de retraite ou d'assurance. La rémunération ne comprend pas les sommes versées pour défrayer les frais de pension, de déplacement ou toute autre dépense, *(ni les paiements d'heures supplémentaires).

Recrutement -Embauche des nouveaux employés figurant sur la liste de paye de l'employeur pendant la période de déclaration.

Avancement -Nomination permanente à un poste de niveau supérieur dans la structure professionnelle donnant droit à un échelon ou un salaire plus élevé que celui touché avant l'avancement, pendant la période de déclaration.

Cessation d'emploi -Situation des employés qui ont pris leur retraite, donné leur démission, ont été congédiés, ou qui ont cessé de figurer sur la liste de paye de leur employeur au cours de la période de déclaration. Les employés en congé de maladie, en grève ou mis à pied temporairement, mais assurés d'un retour au travail ne sont pas compris dans cette catégorie.

* Relève de la définition de Statistique Canada.